

**PERAN BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KABUPATEN BARITO KUALA PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

Linda Dina Aulia Sihite

NPP. 31.0679

*Asdaf Kabupaten Barito Kuala, Provinsi Kalimantan Selatan
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: lindadinaaulia@gmail.com*

Pembimbing Skripsi: Dr.H.Ali Hanafiah Muhi,MP

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): This research aims to understand and describe the role of BKPP (Regional Personnel Agency) in the development of Civil Servant Competence in Barito Kuala Regency, South Kalimantan Province. In carrying out its role, BKPP faces several challenges, such as the suboptimal implementation of competencies, lack of experts, insufficient budget, and differences in perceptions between BKPP and related agencies. **Purpose:** The aim of this research is to understand how BKPP carries out its roles and responsibilities. **Method:** This research utilizes a descriptive qualitative research method. Based on the role theory by Soerjono Soekanto, which includes: (1) Role as norms and regulations; (2) Role as organizational actions; and (3) Role as individual behavior and the role of public sector institutions. The research involves 9 informants. **Result:** The findings obtained by the authors in this research indicate that BKPP plays a crucial role in the development of Civil Servant Competence in Barito Kuala Regency, despite various obstacles. Efforts have been made to overcome these obstacles, particularly through education and training for Civil Servant Competence development. **Conclusion:** Continuous supervision is necessary to ensure the achievement of targets. Efforts are made to optimize the implementation of competence development in Barito Kuala Regency
Keywords: Competency, Role, Development, Civil Servants

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan Peran BKPP Dalam Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Barito Kuala Provinsi Kalimantan Selatan. Dalam melaksanakan perannya, BKPP menghadapi beberapa kendala, seperti belum optimalnya penyelenggaraan kompetensi, kurangnya tenaga ahli, kurangnya anggaran, serta adanya perbedaan persepsi antara BKPP dan instansi terkait. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan peran yang dilaksanakan BKPP. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Berdasarkan teori peran oleh Soerjono Soekanto, yaitu: (1) Peran sebagai norma dan peraturan; (2) Peran sebagai perbuatan organisasi; dan (3) Peran sebagai perilaku individu dan lembaga peran sektor

publik. Dengan 9 orang informan **Hasil/Temuan:** Temuan yang diperoleh penulis dalam penelitian ini yaitu bahwa BKPP memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Barito Kuala walaupun dengan berbagai penghambat dalam pelaksanaannya telah dilakukan berbagai upaya dalam mengatasi penghambat tersebut pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan dan pelatihan. **Kesimpulan:** harus selalu dilakukan pengawasan agar tercapainya suatu realisasi yang mencapai target. Upaya yang dilakukan yaitu mengoptimalkan penyelenggaraan pengembangan kompetensi di daerah Kabupaten Barito Kuala.

Kata kunci: Kompetensi, Peran, Pengembangan, Pegawai Negeri Sipil

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara merupakan pegawai pemerintah yang memiliki tugas dan kewajiban dalam melayani masyarakat. Dalam melakukan pelayanan yang memuaskan para aparatur sipil negara ini harus mampu dan mempunyai sikap yang unggul. Suatu lembaga pemerintahan harus memiliki kinerja pegawai yang berkualitas dan memiliki sikap kebangsaan yang unggul karena dalam suatu lembaga negara atau pemerintah merupakan suatu jembatan yang dilakukan masyarakat untuk membangun negara ini menjadi lebih baik lagi, karena dengan adanya lembaga pemerintah yang memiliki manajemen pegawai yang baik dan berkualitas maka masyarakat akan mampu membantu dalam mempertahankan dan membangun bangsa negara ini. Dalam menjalankan tugas dan peran para PNS diwajibkan mengembangkan kompetensi diri sesuai perkembangan zaman. Suatu lembaga pemerintahan harus memiliki kinerja pegawai yang berkualitas dan memiliki sikap kebangsaan yang unggul karena dalam suatu lembaga negara atau pemerintah merupakan suatu jembatan yang dilakukan masyarakat untuk membangun negara ini menjadi lebih baik lagi, karena dengan adanya lembaga pemerintah yang memiliki manajemen pegawai yang baik dan berkualitas maka masyarakat akan mampu membantu dalam mempertahankan dan membangun bangsa negara ini. Dalam menjalankan tugas dan peran para PNS diwajibkan mengembangkan kompetensi diri sesuai perkembangan zaman. Sedarmayanti (2016) mengatakan “bahwa manajemen sumber aparatur dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian”. Kasmir (20016:126) mengatakan bahwa “pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Mengutip berdasarkan Soerjono Soekanto (2019) yang menjelaskan bahwa “peran dapat berjalan seiring dengan kedudukan ataupun posisi suatu subjek dalam lingkungan tertentu salah satunya peranan pemimpin yang sudah mendapat pengakuan legalitas dalam menentukan arah kebijakan dan keputusan suatu organisasi”. Hasibuan(2017) mengatakan “bahwa kinerja dapat diartikan sebagai sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang saat mengerjakan atau melaksanakan semua tugas yang sudah diberikan padanya yang didasari atas pengalaman, kesungguhan, kecakapan, dan juga ketepatan waktu. Pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala terdapat target dan capaian dari tahun 2018 sampai 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Perbandingan Target dan Capaian

No	Indikator Kinerja Utama	Sa Tu An	Realisasi				2022		
			2018	2019	2020	2021	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Persentase alumni yang menerapkan Kompetensi Teknis, Manajerial, Latihan Dasar, Fungsional dan Pemerintahan sesuai tujuan diklat	%	86,30	89	83.00	84.00	90	83.38	92.64
	Persentase Peserta diklat yang memenuhi standar kompetensi	%	96,15	134,19	76.54	77.54	95	98.44	103.62
2.	Indeks Kepuasan Pelayanan BKPP	Angka	79,41	80.75	79.57	80.57	83.63	83.55	99.90
Rata-rata capaian									98.72

(Sumber LKIP BKPP Kabupaten Barito Kuala Tahun 2022)

Jika dilihat dari perbandingan realisasi dengan target maupun perbandingan realisasi tahun 2018, 2019, 2020, 2021, dan 2022. Indikator Persentase SDM BKPP yang memiliki sempat mengalami penurunan dikarenakan adanya pandemi covid-19, sehingga pengiriman ASN untuk mengikuti peningkatan kompetensi berkurang. Namun tingkat capaian kinerja tahun 2022 mengalami peningkatan dengan Tingkat capaian kinerja berdasarkan hasil pengukuran tahun 2022 yakni pada Persentase alumni Pelatihan yang Menerapkan Kompetensi Teknis, Manajerial, Latihan Dasar, Fungsional dan Pemerintahan Sesuai Tujuan Diklat, menggambarkan jumlah alumni Pelatihan yang telah menerapkan Kompetensi Teknis, Manajerial, Fungsional, Latihan Dasar dan Pemerintahan pada tempat kerja, sesuai dengan masing-masing pelatihan yang ASN ikuti.

Pencapaian indikator ini terealisasi sebesar 83.38% dari target 90% dengan persentase capaian 92,64% sedangkan Pada Persentase Peserta Diklat yang memenuhi Standar Kompetensi menggambarkan jumlah persentase Peserta Diklat yang dinyatakan memenuhi persyaratan kompetensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku setelah mengikuti pengembangan kompetensi/diklat. Pencapaian indikator ini pada tahun 2022 terealisasi sebesar 98.44% dari target sebesar 95% dengan persentase capaian 103.62%, peserta Diklat yang Memenuhi Standar Kompetensi.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Dengan data tabel dan penjelasan mengenai realisasi tersebut terdapat permasalahan dimana ada indikator yang mengalami penurunan yakni Pada Persentase alumni Pelatihan yang Menerapkan Kompetensi Teknis, Manajerial, Latihan Dasar, Fungsional dan Pemerintahan Sesuai Tujuan Diklat, dinilai belum optimal dengan indikator capaian sebesar 83,38% yang tidak mencapai target sebesar 90% dan Pada Persentase Peserta Diklat yang memenuhi Standar Kompetensi menggambarkan jumlah persentase peserta diklat yang dinyatakan memenuhi persyaratan kompetensi peserta diklat yang Memenuhi Standar Kompetensi, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi yang dilaksanakan belum optimal.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam konteks ini, akan diuraikan kesamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian sebagai berikut.

Penelitian oleh Respati (2018) berjudul "Analisis Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kompetensi Teknis Umum Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat" bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis proses pelaksanaan, hambatan, dan cara mengatasi hambatan dalam pendidikan dan pelatihan PNS di Jawa Barat. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumen, dan studi perpustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan masih belum efektif, dengan hambatan seperti kurangnya disiplin peserta, rendahnya kemampuan mengikuti materi, kompetensi pemateri yang kurang, ketidaksesuaian metode dengan materi, fasilitas yang tidak memadai, serta kurangnya kenyamanan dan keamanan lingkungan.

Penelitian oleh Aulia Astri Utami (2021) berjudul "Peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Karir Diklat Pegawai Negeri Sipil di Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021" bertujuan untuk mengetahui peran BPSDM Provinsi Kalimantan Selatan dalam pengembangan karir diklat PNS. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan lokasi di Kantor BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan dan data dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir diklat PNS di provinsi tersebut berjalan dengan baik, efektif, dan efisien. Namun, terdapat fluktuasi tajam dalam pelaksanaan diklat sebelum dan sesudah pandemi COVID-19. Meskipun demikian, kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan mengalami peningkatan signifikan berdasarkan laporan informan dan tabel capaian kinerja BPSDMD Provinsi Kalimantan Selatan.

Penelitian oleh Muhammad Surya Putra (2019) berjudul "Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan" bertujuan untuk mengetahui fungsi BKPSDM Kabupaten Tanah Laut dalam pengembangan ASN dan menganalisis upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumen, dan studi perpustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi BKPSDM masih perlu ditingkatkan. Pengembangan yang dilakukan belum memberikan hasil yang optimal bagi peningkatan kompetensi ASN di Kabupaten Tanah Laut.

Penelitian oleh Ahmad Supri (2021) berjudul "Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil" metode penelitian yaitu deskriptif kualitatif. Hasil penelitian yaitu secara kelembagaan Dukcapil Kota Makassar telah menyusun berbagai program kegiatan pengembangan yang dirancang secara mandiri, Namun masih terdapat catatan yang membuat pengembangan kompetensi di Dukcapil belum berjalan secara optimal

Penelitian oleh Wida Eka Wardani, Achmad Djumlani Db Paranaon (2015) berjudul "Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur" metode penelitian Deskriptif Kualitatif. Hasil Penelitian yaitu capaian pengembangan kompetensi aparatur di dishub prov kaltim melalui pendidikan formal kurang dari apa yang diharapkan hal tersebut disebabkan karena alokasi anggaran diklat masih kurang.

Penelitian oleh Friendly Josua Momor, Welsonyappy Rompas, Gutaf Buddy Tampi (2020) berjudul "Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Langiwan Timur Kabupaten Minahasa" metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian yaitu Pengembangan kompetensi ASN belum optimal karena badan diklat belum terakreditasi sehingga upaya pengembangan kompetensi aparatur tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Penelitian oleh Satrio Nugroho (2022) berjudul "Efektivitas Program Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai di BKPSDM Kabupaten Kubu Raya

Provinsi Kalimantan Barat” metode penelitian dekriptif kualitatif. Hasil penelitian yaitu penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan teknis masih berjalan kurang baik dikarenakan kurangnya fasilitas sarana prasarana yang memadai untuk pelaksanaan proses pendidikan dan pelatihan.

Penelitian oleh Adelia Amanda (2022) berjudul “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan” metode penelitian deskriptif kualitatif dan pendekatan induktif. Hasil penelitian yaitu pelaksanaan pengembangan kompetensi aparatur di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tranggalek berjalan cukup baik, tetapi pada pelaksanaannya masih adanya hambatan pada ketersediaan anggaran dan masih kurangnya minat dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi.

Penelitian oleh Akhmad Sofyan Hamid (2008) berjudul “Pengaruh Kemampuan, Penempatan dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bidang Sosial Budaya dan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara” Teknik pengumpulan data nya ialah observasi, interview/wawancara, kuisioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian yaitu kemampuan merupakan faktor berpengaruh efektif yang harus diperhatikan dengan cara mengadakan bimbingan teknis prosedur kerja langsung, terkendalanya fasilitas dan perlu perhatian pimpinan tentang kedisiplinan para pegawai melalui absensi serta menjaga motivasi pegawai.

Penelitian oleh Iqbal, Fadillah, Sarinah Dewi (2019) berjudul “Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Teknis Berbasis E-Learning”. Study kasus penyelenggaraan management of training, lalu hasil penelitian yang focus pada e-learning selanjutnya.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang belum dilakukan oleh penelitian terdahulu pada lokasi objek penelitian yaitu Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala yang bertugas pokok dan memiliki fungsi yaitu mendidik pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah kabupaten barito kuala dalam halnya pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil yang pelaksanaannya melalui berbagai pelatihan, dimana pelatihan ini menjadi kewenangan BKPP Kabupaten yang membawahi pemerintah dan pesertanya.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa untuk peran Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelathan dalam Pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil di kabupaten barito kuala provinsi Kalimantan selatan.

II. METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Moleong (2005), “Penelitian Deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan mendeskripsikan objek yang diteliti dengan mengeksplorasi fakta dan data sesuai dengan sasaran atau bidang tertentu serta berusaha menggambarkan atas kejadian yang nyata”. Metode kualitatif digunakan karena dianggap memberikan informasi yang relevan dan oleh karena itu berguna bagi semua pihak terkait. Kemudian, metode pendekatan kualitatif pada dasarnya menganalisis fenomena dengan membandingkan, memprediksi, mengkategorikan, mengklarifikasi, menyajikan dan memverifikasi data proses investigasi faktual. Secara umum proses bertujuan untuk menemukan kesatuan pola dan karakteristik umum dari objek yang diteliti. pemilihan metode pendekatan ini adalah kelebihannya, yaitu mudah menganalisis data faktual secara objektif sehingga dapat disusun dan dijelaskan secara lengkap dapat pula dikatakan juga bahwa metode pendekatan ini memiliki tingkat validitas data yang cukup akurat untuk melakukan penelitian. Teknik pengumpulan data yaitu Teknik analisis data triangulasi,

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan sesuatu yang lain. Data digunakan untuk memeriksa atau membandingkan keperluan terhadap data tersebut. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan adalah pemeriksaan melalui sumber lain. Teknik observasi yang terbagi menjadi participant observer dan nonparticipant observer, Teknik wawancara yang mana memiliki 9 informan hal ini pada pemilihan beberapa pimpinan untuk memperoleh informasi data yang akurat karena bersumber dari pimpinan langsung, serta dokumen adalah catatan atau hasil karya seseorang atas hal-hal yang telah berlalu. Dokumen yang berkaitan dengan satu atau sekelompok orang yang sesuai dalam lingkungan sosial dan dokumen yang terkait dengan prioritas penelitian merupakan sumber informasi yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif. Dokumen tersebut dapat berupa teks tertulis, artefak, gambar, atau foto. Dokumen tertulis juga bisa berupa riwayat hidup, biografi, karya tulis dan cerita. Selain itu, terdapat materi budaya dan karya seni yang merupakan sumber informasi untuk penelitian kualitatif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Barito Kuala memainkan peran vital dalam memelihara dan mengembangkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). BKPP, sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Barito Kuala, bertanggung jawab dalam bidang pendidikan dan pelatihan aparatur. Keberadaan BKPP telah melalui proses panjang dan kedudukannya sebagai penunjang urusan pemerintahan dalam pengembangan sumber daya manusia dipimpin oleh Kepala Badan yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Kepala Badan, Bapak H. Wahyudie, SH, MH, menjelaskan bahwa BKPP berfokus pada pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kompetensi PNS, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. BKPP berperan mendidik dan melatih PNS guna meningkatkan pengetahuan dan kompetensi melalui berbagai program pengembangan yang diselenggarakan. Peneliti menyimpulkan bahwa BKPP bertujuan meningkatkan kompetensi PNS melalui pendidikan dan pelatihan, menghadapi berbagai kendala dan mencari solusi untuk pengembangan kompetensi di Pemerintah Kabupaten Barito Kuala. Konsep peran menurut Soerjono Sukanto, terkait Peraturan Bupati Barito Kuala Nomor 47 Tahun 2019, menunjukkan bahwa BKPP melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan sumber daya manusia dengan peran sebagai norma dan peraturan, perbuatan organisasi, serta perilaku individu atau lembaga. Kebijakan pengembangan PNS bertujuan menciptakan standar perilaku dan kualitas kerja tinggi, menjaga keteraturan, keharmonisan, dan stabilitas sosial. Tingkat kepatuhan pegawai terhadap norma dan peraturan di BKPP Kabupaten Barito Kuala, seperti diuraikan oleh Kabid Pembinaan, Kesejahteraan, dan Informasi Kepegawaian, menunjukkan kesadaran tinggi akan pentingnya mematuhi norma dan peraturan tersebut. Data indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan BKPP pada tahun 2022 juga menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap kepatuhan norma dan aturan yang berlaku.

Guna menciptakan pemerintahan yang kuat dan kompeten, penting untuk merumuskan norma dan peraturan teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan kompetensi PNS harus dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku, dengan pelatihan dan arahan yang tepat. Identifikasi permasalahan dalam organisasi menjadi langkah penting untuk mencapai kinerja optimal, meskipun penyelesaiannya sering terkendala. Contoh permasalahan yang dihadapi BKPP Kabupaten Barito Kuala termasuk kendala pelatihan selama pandemi COVID-19 dan keterbatasan anggaran. Pelaksanaan tugas yang baik memerlukan pemahaman dan penghormatan terhadap norma dan peraturan yang berlaku. Implementasi norma dan peraturan dalam kegiatan sehari-hari, seperti proses penerimaan pegawai baru dan pelaksanaan kegiatan kepegawaian, mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan. Kepala Badan BKPP menjelaskan bahwa prosedur seleksi, pengumuman hasil, dan proses

administrasi lainnya dilaksanakan sesuai peraturan. Implementasi yang baik ini menjadi landasan kuat untuk melaksanakan tugas pemerintahan dengan integritas, transparansi, dan akuntabilitas, yang penting untuk menjaga kepercayaan publik dan meningkatkan kualitas pelayanan.

Tabel 1. Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pelanggaran Disiplin

No	Penjatuhan Hukuman Disiplin	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6	7
1	Hukuman Berat	5	4	11	2	4
2	Hukuman Sedang	1	-	-	-	-
3	Hukuman Ringan	-	-	-	-	-
Jumlah		6	4	11	2	4

Pada tahun 2017, sebanyak 5 orang PNS dijatuhi hukuman berat dan 1 orang dijatuhi hukuman sedang, sementara pada tahun 2018, terdapat 4 orang PNS yang dijatuhi hukuman berat. Pada tahun 2019, jumlah PNS yang menerima hukuman berat meningkat menjadi 11 orang, diikuti oleh 2 orang pada tahun 2020, dan 4 orang pada tahun 2021. Dari data ini, peneliti menyimpulkan bahwa BKPP Kabupaten Barito Kuala konsisten dalam menindak tegas pegawai yang melanggar aturan, menunjukkan komitmen mereka dalam menjaga disiplin dan integritas di lingkungan kerja.

BKPP Kabupaten Barito Kuala secara berkala melakukan evaluasi terhadap norma dan peraturan yang berlaku untuk memastikan relevansi, keefektifan, dan kecukupan dalam mendukung pengembangan kompetensi pegawai. Jika ditemukan kekurangan atau perlu penyesuaian, BKPP akan melakukan upaya perbaikan agar tetap sesuai dengan perkembangan terkini. Melalui pendekatan ini, BKPP Kabupaten Barito Kuala berupaya menjaga tingkat kepatuhan pegawai terhadap norma dan peraturan yang berlaku, yang penting untuk memastikan terciptanya tata kelola kepegawaian yang baik dan mendukung pengembangan kompetensi PNS.

Peran sebagai perilaku lembaga atau individu adalah tindakan, sikap, dan interaksi yang dilakukan oleh suatu lembaga atau individu dalam konteks tertentu. Peran ini mencerminkan cara lembaga atau individu berperilaku, bertindak, dan berinteraksi dengan orang lain atau lingkungan sekitar. Perilaku lembaga mencakup bagaimana lembaga berkomunikasi, berinteraksi dengan pelanggan atau penerima layanan, mematuhi etika atau kode etik, serta berkontribusi pada masyarakat atau lingkungan sekitar. Sementara itu, perilaku individu mencakup tindakan, sikap, dan interaksi yang ditunjukkan dalam konteks pekerjaan, pendidikan, atau kehidupan sehari-hari, termasuk tanggung jawab pribadi dan profesional, kerjasama dalam tim, komunikasi yang efektif, serta sikap etis dan bertanggung jawab. Perilaku lembaga dan individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti nilai-nilai budaya, norma sosial, tujuan organisasi atau individu, dan lingkungan kerja atau kehidupan. Memahami dan mempraktikkan perilaku yang positif dan etis adalah kunci untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks ini, penting untuk menciptakan kesadaran mengenai peran perilaku yang diharapkan dan menjadikannya sebagai landasan untuk mengembangkan budaya organisasi yang positif dan lingkungan kerja yang inklusif. Salah satu cara untuk mengukur dan memahami perilaku lembaga dan individu adalah melalui pendapat pegawai sebagai objek kebijakan.

Pendapat pegawai sebagai objek kebijakan adalah parameter yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kebijakan yang sedang diterapkan. Tingkat kepuasan pegawai terhadap kebijakan dapat diukur melalui survei dan kuisisoner untuk menghitung relevansi, pemahaman, dan dampak kebijakan tersebut terhadap pekerjaan mereka. Misalnya, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Barito Kuala mengukur indikator kinerja seperti persentase pemenuhan kebutuhan formasi

pegawai, kompetensi PNS, dan kepuasan PNS terhadap pelayanan administrasi kepegawaian. Hasil dari evaluasi ini menunjukkan bahwa partisipasi dan keterlibatan pegawai sangat tinggi, yang memberikan informasi berharga untuk memperbaiki kebijakan dan meningkatkan kualitas pelayanan atau kinerja pegawai. Selain itu, kualitas pelayanan atau kinerja juga merupakan indikator penting dalam mengevaluasi pendapat pegawai sebagai objek kebijakan. Tingkat kepuasan pelanggan atau penerima layanan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai dapat diukur melalui survei kepuasan pelanggan dan umpan balik langsung. Tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan bahwa pelayanan yang diberikan sesuai dengan harapan. Penilaian kinerja juga mencakup pencapaian target, kualitas hasil kerja, efisiensi kerja, dan kesesuaian dengan standar kualitas atau akreditasi yang berlaku. Proses evaluasi yang objektif ini membantu lembaga atau organisasi untuk memahami sejauh mana pegawai memenuhi harapan dan mencapai target yang ditetapkan. Konteks pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Barito Kuala, terdapat beberapa faktor penghambat yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan ini meliputi optimalisasi penyelenggaraan program pengembangan kompetensi, pemanfaatan teknologi informasi, peningkatan koordinasi antara instansi, penyusunan program evaluasi yang terintegrasi, dan peningkatan efisiensi penggunaan anggaran melalui perencanaan program yang matang dan efektif. Dengan upaya-upaya ini, diharapkan pengembangan kompetensi PNS dapat berjalan lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan peran dan kualitas pelayanan BKPP Kabupaten Barito Kuala dalam mengembangkan kompetensi PNS di daerah tersebut.

3.1. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Barito Kuala memegang peran krusial dalam pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil (PNS) di daerah tersebut. Namun, evaluasi menunjukkan bahwa peran ini masih belum optimal. Sama halnya dengan temuan penelitian sebelumnya bahwa beberapa faktor penghambat seperti realisasi anggaran yang belum maksimal, sarana dan prasarana yang tidak memadai, serta kurangnya koordinasi dengan stakeholder terkait pengembangan kompetensi masih menjadi kendala utama. Hal ini mengakibatkan pelaksanaan program pengembangan kompetensi PNS belum berjalan efektif. Oleh karena itu, BKPP perlu memperbaiki pengelolaan anggaran, meningkatkan fasilitas, serta memperkuat kerjasama dengan pemerintah daerah dan lembaga terkait untuk memastikan pengembangan kompetensi PNS dapat terlaksana dengan baik.

Temuan ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya karena menunjukkan bahwa hambatan serupa juga ditemukan di berbagai daerah lain, mengindikasikan masalah sistemik dalam pengelolaan pengembangan kompetensi PNS. Berbeda dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi lebih tergantung pada inisiatif individu PNS, hasil penelitian ini menekankan pentingnya peran institusi dalam mengoordinasikan dan mendukung pengembangan tersebut. Untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, BKPP Kabupaten Barito Kuala telah merumuskan beberapa upaya strategis. Salah satunya adalah mengoptimalkan penyelenggaraan program pengembangan kompetensi yang terintegrasi, termasuk pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi pelatihan. Selain itu, BKPP juga berfokus pada peningkatan kompetensi tenaga pelatih serta penyusunan program evaluasi yang terukur dan sesuai dengan kebutuhan PNS. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan sinergi dan efektivitas program pengembangan kompetensi, memastikan program tersebut sesuai dengan kebutuhan PNS, serta melibatkan tim penjamin mutu pelatihan untuk memastikan kualitas pelatihan yang diberikan. Dengan upaya ini, BKPP berkomitmen untuk mengatasi kendala yang ada dan meningkatkan kompetensi serta kualitas pelayanan PNS di Kabupaten Barito Kuala.

IV. KESIMPULAN

Peran BKPP masih belum optimal. Sama halnya dengan temuan penelitian sebelumnya bahwa masih terdapat beberapa kekurangan yang harus diperbaiki, seperti realisasi anggaran yang belum maksimal, sarana dan prasarana yang tidak memadai, serta kurangnya koordinasi dengan stakeholder terkait pengembangan kompetensi. Hal ini menyebabkan program pengembangan kompetensi PNS belum berjalan efektif. BKPP bertanggung jawab untuk memelihara dan mengembangkan kompetensi PNS di Kabupaten Barito Kuala, sehingga diperlukan peningkatan koordinasi dengan lembaga terkait dan pemerintah daerah agar peran BKPP dalam mengembangkan kompetensi PNS dapat terlaksana dengan baik. Faktor penghambat dari penerapan peran BKPP dalam pengembangan kompetensi PNS termasuk belum optimalnya pencapaian penyelenggaraan pengembangan kompetensi, rendahnya sinergitas pengembangan kompetensi, dan terbatasnya anggaran. Belum optimalnya kompetensi penyelenggara dan tenaga pelatihan, metode evaluasi, serta pemberdayaan tim penjamin mutu pelatihan juga menjadi kendala utama. Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kendala serupa ditemukan di berbagai daerah, mengindikasikan masalah sistemik dalam pengelolaan pengembangan kompetensi PNS. Untuk meningkatkan peran dan efektivitas BKPP dalam pengembangan kompetensi PNS, perlu dilakukan beberapa upaya strategis. Pertama, BKPP harus merencanakan segala hal dengan lebih matang dan memastikan bahwa setiap perencanaan yang diajukan dapat terlaksana tanpa terhalang masalah dana. Penyadaran diri pemerintah sebagai pelayan masyarakat yang bertindak berdasarkan kesepakatan sosial, serta melibatkan masyarakat dalam proses perumusan dan implementasi kebijakan, sangat penting untuk mendorong keterbukaan dan transparansi.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu terbatas dan Terbatasnya sampel responden yang dapat diakses, sehingga hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya mewakili seluruh PNS di daerah tersebut

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan Studi longitudinal yang melacak perubahan dalam pengembangan kompetensi PNS dari waktu ke waktu dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang efektivitas program yang dijalankan oleh BKPP Kabupaten Barito Kuala

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada BKPP Kabupaten Barito Kuala beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Supri (2021) Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
- Amanda, A (2022) Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan
- Aulia Astri Utami (2021) Peran Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Karir Diklat Pegawai Negeri Sipil di Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2021
- Hamid, A.S., (2008) Pengaruh Kemampuan, Penempatan dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bidang Sosial Budaya dan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara
- Hasibuan, Malayu (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia

- Iqbal, Fadillah, Dewi,S (2019) Implementasi Kebijakan Pengembangan Kompetensi Teknis Berbasis E-Learning
- Kasmir (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia
- Moleong, L.J (2005) Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Roesdakarya Offset
- Momor, J., Rompas, W., Tampi, B. G.,(2020) Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Langiwan Timur Kabupaten Minahasa
- Muhammad Surya Putra (2019) Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Tanah Laut Provinsi Kalimantan Selatan
- Nugroho, S (2022) Efektivitas Program Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai di BKPSDM Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat
- Respati (2018) Analisis Pendidikan dan Pelatihan Bidang Kompetensi Teknis Umum Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat
- Sedarmayanti (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia
- Soekanto, S. (2019) Sosiologi Suatu Pengantar
- Wardani. W.E., Paranaon. A.D., (2015) Pengembangan Kompetensi Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur

